

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

＜本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント＞

月例給は据置き、ボーナスは引下げ

- ① 給料表は改定なし
- ② ボーナスは引下げ（期末手当の支給月数を年間0.05月分引下げ）

1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断

2 本年の給与の改定

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内393民間事業所のうちから無作為抽出した160事業所を実地調査（完了率89.9%）

＜給料表＞

- ・職員給与が民間給与を9円（0.00%）上回る
 - ※ 県職員と県内民間従業員の令和3年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較
- ・民間給与との差が極めて小さいことから給料表の改定は行わない

＜ボーナス＞

期末手当・勤勉手当

- ・民間の支給割合 4.22月
- ・民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.25月分→4.20月分
- ・引下げ分については、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向を踏まえ期末手当を引下げ（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.175月（現行1.225月）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.90月（改定なし）
令和4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

○ 実施時期

令和3年12月1日

【参考】

職員1人当たりの改定後の給与額等〔行政職：平均年齢 41.2歳 経験年数 19.9年〕

平均給与月額 343,483円（改定なし）
平均給与額（年間） 5,569千円（▲17千円 ▲0.31%）

- ※1 平均給与月額は、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。
- 2 平均給与額（年間）は、平均給与月額の年額に期末手当及び勤勉手当を加えた額である。
- 3 （ ）内の数値は、令和3年4月1日在職者の給与を基に改定前後の差を算定したものである。

3 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保

若年人口の減少等を背景に、人材確保を取り巻く環境は一層厳しさを増している中、県職員の仕事の魅力をアピールするため、各種採用イベントの開催等に取り組んできたところ

今後も、より効果的な情報発信による受験者の掘り起こしのほか、適時適切な採用試験制度の見直しなど、本県の将来を担う有為な人材の確保に取り組む

(2) 人材の育成等

- ・ 複雑高度化する行政課題への的確な対応、行政サービスの質の維持・向上のため、全ての職員が能力や意欲を高めて活躍できる職場環境づくりが重要であり、職員の能力や適性などに応じた効果的な育成の取組が必要
- ・ 人事評価制度は、職員の能力発揮、組織全体の活性化等に不可欠であることから、評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意し、国の見直しの動向も踏まえながら、引き続き適切な運用が必要
- ・ 障害のある職員が能力を十分発揮できるよう、周囲の職員の支援や個々の特性に配慮した職場環境づくりの更なる推進が必要
- ・ 女性職員の活躍が多様な視点や新たな価値観の創出による組織の活性化にもつながることから、今後とも女性職員の活躍を推進する取組が重要

4 良好な勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の縮減

- ・ 各任命権者による時間外勤務の詳細な要因分析を踏まえた職員の適正配置、災害時等における、より機動的で柔軟な対応の検討。管理職員のマネジメント強化、職員の業務改善や効率性を意識した業務遂行、デジタル技術の活用等により、時間外勤務の縮減に取り組む必要
- ・ 学校の教職員の多忙化解消については、「学校における働き方改革プラン」の目標を踏まえ、教育委員会が学校と一丸となって、学校現場環境の改善に取り組む必要
- ・ 特定事業主行動計画における取得日数の目標に鑑み、柔軟で効率的な業務運営に加え、管理職員自らの休暇促進、職員の休暇取得の意識、業務の工夫等により休暇を取得しやすい職場環境づくりが必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 妊娠、出産、育児等と仕事を両立しやすい環境を整備するため、国家公務員に係る取扱いや関係法令の整備等を踏まえて必要な措置を講ずることが適当
- ・ 男性職員の育児休業取得促進のための措置のほか、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する取組を一層進める必要
- ・ 不妊治療のための休暇の新設とともに、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図る必要

(3) ハラスメントの防止

ハラスメントは、公務能率の低下や貴重な人材の損失にもつながることから、職員自らが性別、年齢、経験等によるアンコンシャス・バイアスを理解するとともに、日頃からコミュニケーションを図るなど、ハラスメントの起こりにくい職場づくりに努める必要

(4) 心の健康づくりの推進

ストレスチェックの活用や相談窓口などの対策とともに、メンタルヘルス不調による病休者等に対しては、安心して職場復帰できるよう早期に総合的な復職支援を行うことが重要

(5) テレワーク等の柔軟な働き方の推進

テレワークの拡大に対応した情報セキュリティ、通信環境、ペーパーレス化など、国及び他の都道府県の動向等も踏まえ、課題を整理しながら導入について検討を進める必要

5 定年の引上げ

- ・ 国家公務員の制度との均衡や本県職員の状況などを踏まえながら、適切に関係条例等の整備を行う必要
- ・ 定年の段階的な引上げに伴い増加する高齢期の職員の人事管理やこの期間における中長期的視点に立った定員管理などの任用上の諸課題についても検討し、適切に対応していく必要